

## 7. Kiti metodai ir būdai



T-Kit  
Socialinė aprėptis

### 7.1 Lygiųjų mokymas

Visi esame girdėję istoriją, kai vieną gražią dieną tėvas susižvalgo su mama ir pasikviečia savo dvylikametį sūnų pasikalbėti. Išėję pasivaikščioti jie pradeda kalbėtis ir tėvas kuklindamasis ima nerišliai šnekėti apie sūnaus klasės drauges ir iškilmingai pareiškia, kad atėjo laikas, ir dabar jis sūnui papasakos viską apie gyvenimą. Sūnus, kuriam darosi vis nuobodžiau, atsako, kad jis jau seniai žino viską apie tai, iš kur atsiranda vaikai. Visa tai jis sužinojo iš savo klasės draugų, žurnalų ir anekdotų, tai gal pagaliau jie jau gali grįžti namo?



Šiuo atveju berniuko ir jo klasės draugų pasikeitimą informacija apie lytinį švietimą – nepaisant to, ar ji yra teisinga, ar ne – galime pavadinti vienu iš „lygiųjų mokymo“ (t. y. tos pačios amžiaus grupės ar socialinės klasės mokymo) atveju. Kirstie Lilley (2001) „lygiųjų mokymui“ priskiria:

- Neformalų lygiųjų mokymą (kaip ką tik mūsų minėtame pavyzdyje) – kai jaunimas paprasčiausiai pasikeičia informacija apie jiems įdomius dalykus, tačiau nėra prašomas to daryti.
- Formalų lygiųjų mokymą – kai suaugusieji paprašo jaunimo perduoti atitinkamą informaciją jos nepakeičiant.
- Lygiųjų mokymą, kai jaunimas dalyvauja mokymo programoje, kurioje įgyja įgūdžius, kaip perduoti atitinkamą informaciją savo bendraamžiams, t. y. „sau lygiems“. Šiame skyrelyje mes detaliau aptarsime būtent šį lygiųjų mokymo būdą.

Vienas dalykas yra neginčijamas – lygiųjų mokymas yra naudingas visoms su juo susijusioms šalims. Jaunimas, kuris užsiima lygiųjų mokymu, įgyja daugiau pasitikėjimo savimi, savigarbos ir daug kitų įgūdžių (žr. 6.4. „Pasitikėjimo savimi analizė“). Jų mokomi jaunuoliai sužino vertingos informacijos, jie turi galimybę mokytis iš tų žmonių, kuriais jie pasitiki, kuriuos pažįsta, tad labai tikėtina, kad ateityje ir patys norės tapti jaunimo mokytojais. Jaunimo darbuotojai, naudodami lygiųjų mokymo metodu, svarbią informaciją gali perduoti didesnei tikslinei grupei, kuri savo ruožtu ją perduos dar didesnei auditorijai.

#### Geroji praktika – konkretus pavyzdys

23 jaunuoliai, kurie vienas kitą pažinojo iš vidurinės mokyklos ar universiteto pirmo kurso laikų, Estijoje įgyvendino keletą lygiųjų mokymo projektų. Dauguma šių projektų buvo skirti narkotikų prevencijai, vaikų teisių propagavimui, socialinių įgūdžių gerinimui ir švietimui. 2002 m. pagrindinis dėmesys buvo skiriamas socialinių įgūdžių vystymui ir vaikų teisių programoms. Didžioji dauguma projektų buvo skirta gyvenantiems vaikų namuose ir kitiems rizikos grupės vaikams. Jaunimo grupių iniciatyvų projektai (Veiksmas Nr. 3) buvo skirti dvidešimties vaikų namų auklėtinių ir 9–17 m. rizikos grupės jaunimo socialinių įgūdžių vystymui. Šio projekto tikslai buvo narkotikų prevencija tarp vaikų namų auklėtinių, jų socialinių įgūdžių vystymas, mokymas ir motyvavimas vykdyti savo pačių parengtus projektus. Pirmiausia jaunimas surinko medžiagą, išleido lankstinukus, įrašė kompaktinius diskus su informacija. Ruošdamiesi mokymams, jaunuoliai įtraukdavo ir mažiau galimybių turintį jaunimą, kuris jautėsi labiau pasitikintis savimi projektų metu, nes turėjo daugiau informacijos apie save, o tai didino veiklos efektyvumą. Kai bendromis jėgomis buvo baigti pasirengiamieji darbai, 2002 m. rugsėjo mėn. prasidėjo lygiųjų mokymai.



### Lygiųjų mokymai. Kodėl rinktis šį mokymo metodą?

- Jaunimas iš esmės yra linkęs geriau įsisąmoninti informaciją, jei ją pateikia ne suaugusieji, o jų bendraamžiai. Mažiau galimybių turintis jaunimas dažnai patiria nuoskaudų, todėl yra linkęs nepasitikėti suaugusiaisiais.
- Su bendraamžiais yra paprasčiau diskutuoti ir uždavinėti klausimus.
- Jaunimas dažnai identifikuoja save su savo bendraamžiais, todėl iš jų gauta informacija jiems gali atrodyti patikimesnė.
- Jaunimo mokytojai, mokydami savo bendraamžius, vartoja tą pačią kalbą, kuria kalba jie patys.
- Jaunimo mokytojai gali patys pasirinkti diskusijos formą ir turinį, o tai skatina juos jaustis atsakingus už projektą.

Žinoma, jei Jūs prieisite prie grupelės jaunuolių ir paklausite maždaug taip: „Ei, vyručiai, ar norite tapti jaunimo mokytojais?“, jaunimas tikrai nesutiks. Jei norite rasti tinkamus jaunimo mokytojus, jų ieškokite tarp tų žmonių, su kuriais jau esate vykdę įvairius projektus. Projekto vertinimo etape paklauskite jų, ką jie darytų kitaip, jei patys būtų atsakingi už projekto, seminaro ar veiklos vykdymą. Viso projekto metu jaunimo darbuotojai gali skatinti jaunuolius apmąstyti konkrečios jaunimo situacijos sprendimo būdus ir imtis iniciatyvos juos įgyvendinti.

Bibliografijoje pateikiame keletą knygų, kuriose rasite informacijos apie tai, kaip reikėtų pradėti lygiųjų mokymo projektus. Kadangi dauguma jaunimo mokytojų mokymo programų yra skirta jaunuolių, kurie jau yra dalyvavę jaunimo projektuose, ir tų, kurie yra baigę formalius jaunimo mokytojų kursus, mokymams, Jums gali būti įdomu susipažinti su siūlomomis jaunimo mokytojų, kurie vėliau dirbs su mažiau galimybių turinčiu jaunimu, mokymo koncepcijomis.

### Vadovavimas lygiųjų mokymui

Vadovavimas mažiau galimybių turinčio jaunimo, panorusio tapti jaunimo mokytojais, mokymams turi būti vykdomas labai subtiliai. Šiame procese svarbu nesužlugdyti pasitikėjimo (žr. 6.3. „Pasitikėjimo įgijimas“). Daliai jaunuolių tikriausiai iškils problemų planuojant, kitiems gali pritrūkti kantrybės, jei viskas iš karto nepavyks tobulai. Jaunimas, su kuriuo Jums teks dirbti ir taip netrykšta pasitikėjimu savimi ir savigarba, tad Jūsų pareiga bus nuolat tuos žmones palaikyti ir motyvuoti (žr. 6.4. „Pasitikėjimo savimi analizė“). Taip pat stenkitės patys nevēluoti, vykdyti pažadus ir planuoti susitikimus su jaunimu. Jaunimo veiklos nenuspėjamumas, kaip sako Ascheris (1988), „gali sugriauti ir sužlugdyti santykius ar sukelti nepasitikėjimą“. Vadovaudami jaunimui, Jūs turėsite, kaip ir minėjome, juos remti, taip pat skirti papildomai laiko jų specifiniams poreikiams pritaikyti savo naudojamą metodologiją. Nors jie didžiausią dėmesį skirs informacijos, kurią turės perduoti savo bendraamžiams, turiniui, tai, kaip ši informacija bus perteikiama, taip pat svarbu. Pirmiausia informacija turi būti suprantama. Jei savo veikloje liepsite daug skaityti, analizuoti, ar siūlysite kitokią, mokyklą primenančią, veiklą, jaunimas pasijus neįdomiai ir tikriausiai daugiau nedalyvaus, taip sugriaudamas rūpestingai puoselėtus santykius. Jei jaunimo mokytojai patys nesupranta informacijos turinio, jie tikriausiai perduos neteisingas ar neišsamias žinias, dėl to vėliau Jums iškils nemažai rūpesčių. Norėtume dar kartą pabrėžti, kad itin svarbu, jog jaunimas pats ruoštu, kurtu ir vykdytu programas. Jaunimo darbuotojas turi padėti struktūrizuoti šios programos turinį. Tokiu atveju ir pasiruošiamieji susitikimai, ir mokymai vyks itin sklandžiai. Vienas susitikimas turi būti skirtas vienai temai, kurią nagrinėkite atsizvelgdami į konkrečių jaunuolių galimybes. Be to, stenkitės, kad tema būtų nagrinėjama įdomiai, jaunimas nenuobodžiautų, keliama tikslai nebūtų per aukšti. Ruošdamiesi pasirėngiamiesiems susitikimams ir mokymams, nepamirškite tų kliūčių, kurios gali iškilti mažiau galimybių turinčiam jaunimui (žr. 3.1. „Kliūtys ir problemos“). Tinkamai pasiruošę bei nuolat skatindami jaunimą, Jūs galite pasiekti daug geresnių rezultatų nei įprastai. Dalykitės informacija apie lygiųjų mokymą, remkite jaunimo mokytojus (žr. 4.2. „Partnerystės pradžia“). Tuomet jaunimo mokytojai iš skirtingų organizacijų ir sričių susitiks, dalysis patirtimi, padės vieni kitiems sužinoti daugiau apie lygiųjų mokymą.



### **Geroji praktika – konkretus pavyzdys**

„Care 2 Share“ (liet. „Rūpintis ir dalytis“) lygių mokymo programa, kuri yra vykdoma Didžiosios Britanijos Braitono mieste, sukuria ir siūlo įvairias mokymosi galimybes 16–25 m. jaunuoliams, kurių dalis yra su negalia. Mokytojai, kurie domisi jaunimo darbu ir mokymu, bei „mokiniai“, kurie dėl įvairių priežasčių nelanko švietimo įstaigų, šiame projekte dirba išvien.

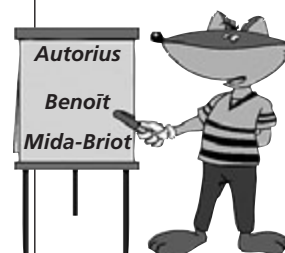
Mokytojai dalyvauja vietinėje mokymų programoje, dalį savo laiko jie praleidžia dirbdami psichiatrinėje ligoninėje. Vienas mokytojas paprastai dirba su vienu ar dviem mokiniais, juos moko raštingumo, skaičiavimo, spausdinimo įgūdžių. Projekto vykdytojai propaguoja, kad jaunimas pats nusistatytų savo mokymosi tikslą ir remia juos tolesniame formalaus mokymosi ir darbo paieškos etape. 2002–2003 m. projekto tikslas – pasiekti, kad pusė mokinių gautų mokslo baigimo atestatus. Etatiniai darbuotojai yra atsakingi už bendrą mokinių ir mokytojų progresą.

Ir mokytojai, ir mokiniai dirba jaunimo centro „Care 2 Share“ užkandinėje. Čia jie mokosi projekto valdymo, sąmatų sudarymo, pinigų tvarkymo, apsipirkimo, paslaugų teikimo ir viešojo maitinimo. Jaunimas rimtai rūpinasi projektu – sukūrė suremontuotos užkandinės interjerą, pagalbines patalpas. Šie jaunuoliai yra atsakingi už apskaitą ir biudžeto vykdymą. Čia dirbantis jaunimas nuolat rengia visos komandos susirinkimus, kuriuose vertina projekto įgyvendinimą.

## **7.2 Sutarčių sudarymo metodika**

Dar viena metodika, kurią savo kasdiniame darbe gali naudoti jaunimo darbuotojai, – tai sutarčių sudarymas. Jaunimo darbuotojas kartu su jaunuoliu nustato tikslus (koks yra laukiamas teigiamas progresas, pvz.: elgesys mokykloje, popamokinėje veikloje, narkotikų nevartojimas, darbo paieška ir pan.) ir sudaro konkretų veiklos planą ir gaires. Abi šalys turi susitarti dėl šių dalykų, kurių ateityje privalės laikytis. Susitarimas gali būti surašytas kaip sutartis, tokiu atveju abi šalys jį pasirašo. Jaunuolis ir jaunimo darbuotojas nuolat prižiūri ir vertina sutarties vykdymą.

Ši sutarčių sudarymo metodologija yra pagrįsta abipusiu išipareigojimu bei abipuse pagarba. Abi šalys turi vienodas teises ir pareigas sudarant sutartį ir nustatant uždavinius. Sutartyje gali būti numatytas projekto vykdymas, kasdienė veikla, veikla su kitu jaunuoliu ar veikla grupėje. Toliau pateikiame vadinamąją sutarčių sudarymo metodologiją, skirtą dirbti su pora, kai jaunimo darbuotojas ir jaunuolis jau yra pažįstami.



### **Sutarčių sudarymo metodologija remiasi:**

- abipusio pasitikėjimo santykiais tarp jaunimo darbuotojo ir jaunuolio;
- laipsnišku teigiamos patirties įgijimu;
- projekto įgyvendinimo sutartimi, kuri tenkina jaunuolio poreikius, lūkesčius ir galimybes;
- partnerių išipareigojimu siekti bendrų tikslų;
- tikslu kiekvienos šalies vaidmenų, užduočių, teisių ir pareigų nusakymu;
- jaunuolio sugebėjimu priimti sprendimus, baigti bendradarbiavimą, laikytis sutarties ir atitinkamai elgtis.

**Sutarčių sudarymas – tai įrankis, o ne tikslas.**



## ***Sutarčių sudarymas – tai įrankis, o ne tikslas***

Tinkamas sutarties sudarymo momentas priklauso nuo jaunuolių, su kuriais Jūs dirbate, ir nuo jų situacijos gyvenime. Tik jaunimo darbuotojas, nuolat dirbantis su tais pačiais jaunuoliais, gali nuspręsti, ar jaunuolis jau yra pasiruošęs tokiam išbandymui. Jei jaunimas domisi ypatingais projektais, siekia keisti savo gyvenimą, šie jauni žmonės tikriausiai jau yra pasirengę prisiimti sutarties įsipareigojimus. Kai pristatysite sutarties sąlygas, stenkitės, kad Jūsų tonas nebūtų per daug formalus ar globėjiškas. Sutartyje visada numatykite tikslus ir aiškiai apibrėžkite šalių (jaunimo darbuotojo ir jaunuolio) atsakomybę siekiant šių tikslų.

## ***Kokia turėtų būti sutarties esmė?***

Sutarties turinį aptarkite ir apibrėžkite kartu su jaunuoliu. Paprastai sutartis yra sudaroma konkrečiam projektui ir galioja tam tikrą laiką. Sutartyje gali būti numatytos naujos jaunuolio pareigos ir parama, kurią jaunimo darbuotojas įsipareigoja suteikti. Nepamirškite, kad itin svarbu, kad Jūsų tikslai būtų realistiški, tačiau atitinkantys konkretaus jaunuolio poreikius ir būtų paremti individualiu darbu su šiuo jaunuoliu. Stenkitės, kad sutarties sudarymas netaptų papildomu rūpesčiu jaunuoliui.

### **Rekomendacijos:**

- Kartu su jaunuoliu aptarkite sutartį ir iškelkite realistiškus tikslus.
- Bendrus tikslus suskaidykite į kelis mažesnius uždavinius, kad galėtumėte paprasčiau sekti projekto progresą.
- Nustatydami tikslus ir uždavinius, rekomenduokite jaunuoliui būti konkrečiam ir pragmatiškam.
- Tikslai, etapai, vaidmenys ir užduotys, abiejų šalių teisės ir pareigos turi būti aiškios, bet ne per daug detalios.
- Sudarykite veiksmų grafiką, nepamirškite formalaus ir neformalaus įvertinimo.
- Atminkite, kad sutartis bus tas dokumentas, kuriuo teks nuolat remtis projekto įgyvendinimo laikotarpiu.
- Iškilus būtinybei, koreguokite, papildykite ir keiskite sutartį. Tačiau nedarykite to per dažnai, antraip sutartis taps abejotino patikimumo.
- Aptarkite tuos atvejus, kai viena iš šalių nevykdo savo įsipareigojimų ar pažeidžia sutartį.
- Rinkitės ne tokią formalią sutarties (dokumento) formą.

## ***Jaunimo darbuotojo atsakomybė atliekant sutarties įgyvendinimo įvertinimą***

Jaunimo darbuotojas, būdamas viena iš sutartį sudarančių šalių, prisiima ir dalį papildomos atsakomybės. Jis turi nuolat bendrauti su jaunuoliu, kad iškart pastebėtų iškilusius sunkumus, nes jaunimas dažnai nedrįsta arba nenori pripažinti, kad susidūrė su problemomis. Jaunimo darbuotojas turi nuolat remti, padėti, skatinti jaunuolius spręsti iškilusias problemas. Ši veikla turi vykti lygiagrečiai su švietėjiška. Mokydami jaunimą, stenkimės akcentuoti jaunimo pažangą, o ne nesėkmes.

## ***Ką daryti, jei sutartis nevykdoma?***

Jaunimo darbuotojai turi būti pasiruošę įvairioms situacijoms. Jei jaunuolis nebenori laikytis sutarties nuostatų, jaunimo darbuotojas pirmiausia turėtų išsiaiškinti priežastis, kodėl jaunuolis nebepageidauja vykdyti projekto, ir pasistengti susidoroti su jomis. Viena iš galimų išeikių būtų susitarimo sustabdymas. Kita išeitis (jei jaunuolis nėra patenkintas susidariusia padėtimi) – sutarties sąlygų keitimas. Ir tik jei nėra kitos išeities, galima nutraukti sutartį. Visais atvejais nepamirškite, kad svarbiausi yra jaunuolio interesai.



### Kai nesilaikoma sutarties:

- Reaguokite nedelsdami. Iš karto praneškite jaunuoliui, kad pastebėjote, jog jis / ji nesilaiko sutarties nuostatų.
- Aptarkite susiklosčiusią padėtį su jaunuoliu.
- Nesistenkite užmerkti akių ir vengti pripažinti, kad sutarties nesilaikoma. Antraip Jūsų autoritetui ir sutarties vertei iškilis grėsmė.
- Lanksčiai reaguokite į situaciją – pratęskite terminus, suteikite dar vieną galimybę pasitaisyti, suteikite daugiau paramos ir pan.
- Jei ateityje nuspręsite su ta pačia tiksline grupe sudaryti naują sutartį, užtikrinkite, kad Jums pavyks su tuo susidoroti (tam tikrais atvejais situacija būna iš anksto pasmerkta, todėl yra geriau iš karto tai pripažinti).
- Netaikykite sankcijų, tačiau numatykite, kokių priemonių imsitės, jei sutarties ir toliau nebus laikomasi.

### Galutinis sutarties įvertinimas ir pasekmės

Pasibaigus sutarties laikotarpiui, kartu su jaunuoliu įvertinkite laimėjimus ir tai, ko nepavyko įgyvendinti. Nesistenkite to atlikti formaliai, tačiau parodykite, kad vertinate jaunuolio laimėjimus (pavyzdžiui, įteikite pažymėjimą, dovanėlę, suteikite naujų privilegijų ar atsakomybės ir pan.). Tai padidins jų pasitikėjimą savimi ir suteiks daugiau savigarbos. Turėkite omenyje, kad darbas su jaunuoliu nesibaigia pasibaigus sutarties galiojimui. Prieš baigiantis sutarčiai apmąstykite tolesnius posutartinius Jūsų bendros veiklos etapus. Išsikelkite tikslą toliau skatinti jaunuolio tobulėjimą. Idealiu atveju – pasibaigus sutarčiai nereikėtų galvoti apie kitą sutartį, tačiau dažnai jaunuoliams kurį laiką dar būna būtina jaunimo darbuotojų pagalba ieškant savo gyvenimo kelio. Jaunimo darbuotojas turėtų kaskart vis mažiau bendrauti su jaunuoliu po sutarties pasibaigimo, nes taip skatinama jo priklausomybė nuo jaunimo darbuotojo (žr. 6.1. „Moralinis veidas“).

## 7.3 Konfliktų valdymas

Sunkumai turi išjudinti, o ne atimti drąsą. Žmogaus dvasia auga konfliktų metu.

*Williamas Ellery Channingas*

„Konfliktas – tai mūsų, priešiško jėgų kova, nesutarimas, pirmųjų troškimų ir instinktų bei moralinių, religinių ar etinių idealų priešprieša.“

*Websterio žodynas*

Kinų kalboje žodis „konfliktas“ yra sudarytas iš dviejų hieroglifų – „pavojus“ ir „galimybė“. Kadangi konfliktas yra neišvengiama kiekvieno mūsų gyvenimo dalis, visi jauni žmonės turi turėti galimybę atrasti ir pasinaudoti konfliktų teikiamomis galimybėmis, taip pat ir pavojais. Nors kiekvienas konfliktas turi augimo ir teigiamų pokyčių potencialą, tačiau dauguma žmonių tik neigiamai vertina konfliktus. Šie jiems asocijuojasi su smurtu, destrukcija, tokie žmonės neturi teigiamos konfliktų valdymo patirties.



Jei konfliktas yra valdomas tinkamai, jis neatneša destruktivių pasekmių. Konfliktą galima panaudoti kaip vertingą būdą ugdant įgūdžius ir asmeninę stiprybę. Jei konfliktą nagrinėjate ir pripažįstate saugioje aplinkoje, galite išmokti, kaip su juo reikia susidoroti. Tam būtina sąlyga – kiekvienas žmogus ir jo jausmai privalo būti gerbiami. Šiuo požiūriu konfliktų valdymas yra susijęs su mūsų jau aptartais dalykais – pasitikėjimu savimi ir pagarba kitiems.

Nesąžiningumas, neteisybė ir pagrindinių išteklių trūkumas iššaukia smurtą. Smurtas kyla ir tais atvejais, kai ankstesnė patirtis rodo, jog nėra kitos išeities iš susiklosčiusios situacijos. Tačiau smurtas lemia skausmą, kartėlį, kerštą ir destrukciją. Smurtas žlugdo ir auką, ir smurtautoją.

Kada kyla konfliktas? Konfliktas atsiranda, kai vienas ar daugiau žmonių prieštarauja vieni kitiems dėl skirtingų poreikių, norų, tikslų ar vertybių. Konfliktas beveik visuomet sukelia pyktį, susierzinimą, skausmą, nerimą ar baimę. Konfliktus gali sukelti daug faktorių – vertybių, ideologijų, tikslų susidūrimas, nesugebėjimas įvertinti kito žmogaus nuomonės, kova dėl ribotų išteklių, kerštas už kito žmogaus poelgius. Glasseris (1984) teigia, kad visiems žmonėms būdingas psichologinis išgyvenimo poreikis. Tuo pačiu, jo teigimu, mums visiems būdingi ir keturi psichologiniai poreikiai – priklausymo, galios, laisvės ir pramogų. Siekdami patenkinti šiuos poreikius mes galime sukelti konfliktą, ypač tais atvejais, kai, vienos šalies manymu, kyla pavojus jos psichologiniams (išskirtiniais atvejais – fiziologiniams) poreikiams. Be abejo, niekas neabejoja, kad mūsų elgesiui įtaką daro mūsų praeities patirtis – mes elgiamės taip, kaip anksčiau pavykdavo pasiekti norimą rezultatą. Jei matėme, kaip žmogus, kuris garsiai rėkia ir prasiskina kelią iki eilės galo, gauna jam būtiną dėmesį, kodėl neturėtume ir mes kitą kartą elgtis būtent taip?

Konfliktą galima valdyti efektyviai bendraujant, sprendžiant iškilusias problemas ir vedant derybas dėl interesų. Kai deramės dėl to, kas mus domina (t. y. mūsų interesų – dalykų, kurių pageidaujame ar kurie yra būtini ginče dalyvaujančioms šalims), o ne dėl mūsų pozicijų, kai kaltiname, verčiame kaltę ir atsakomybę už praeities įvykius, visuomet rasime daugiau galimybių sureguliuoti konfliktą dirbdami kartu, o ne vienas prieš kitą, diskutuodami ir sprenddami iškilusius klausimus.

Nagrinėdami konflikto valdymo būdus, siekiame suprasti konfliktų šaltinius ir panaudoti emocijas plėtojant teigiamus tarpusavio santykius ir asmeninės vertės augimą. Kai nebejaučiame asmeninės grėsmės ar nežinomybės baimės, galime pradėti konstruktyviai valdyti konfliktą. Kaip pasakė vienas iš konfliktų valdymo kursų savanorių: „Aš suvokiau tai, ko niekada nebūčiau pagalvojęs... Nenorėčiau gyventi pasaulyje, kuriame nebūtų konfliktų. Tokiame pasaulyje niekas nevyktų! Man patinka konfliktai. Tuomet jaučiu, kad žmonės gyvena. Anksčiau aš negalėdavau pakęsti konfliktų, bijodavau jų. Kai galvoji, smagu gyventi ne idealiame pasaulyje.“

Jaunimo darbuotojai turi būti atviri, teigiamai nusiteikę jaunimo atžvilgiu, jie neturėtų teisti tų, su kuriais jiems tenka dirbti. Jaunimo darbuotojai turėtų besąlygiškai priimti mažiau galimybių turintį jaunimą ir patikimai saugoti patikėtą informaciją. Jie turėtų išmokyti projekto dalyvius, kad konfliktus valdyti reikia drąsos, tačiau tai įdomu, be to, reikalauja pastangų. Būdami tarpininkais, jie privalo atsisakyti asmeninių emocijų. Be to, įsiterpimas į vykstantį konfliktą reikalauja nemažai drąsos.

Ko turėtų jaunimo darbuotojas išmokyti savo auklėtinius konfliktų valdyme – tai bendrauti, bendradarbiauti ir ieškoti kitų išeities būdų. Nelengva užsipulti tuos, kuriuos gerbi, su kuriais seniai bendrauji ar bendradarbiauji, su kuriais sieja apipusės pagarbos jausmas. Kaip jau aptarėme anksčiau, mokydamasis gerbti save, mokaisi gerbti ir kitus.

Svarbu nepamiršti, kad jaunimo darbuotojas ne tik mokosi konfliktų valdymo tam, kad galėtų panaudoti įgytas žinias darbe su jaunimu, tačiau ir pats mokosi užtikrinti savo asmeninę saugumą.

Kaip mažiau galimybių turintis jaunimas, šie jauni žmonės privalo suvokti, kada atsitraukimas yra svarbesnis nei mūšis – t. y. jie turi išmokti nustatyti, kada nepaisant visų jų geriausių norų situacija gali tapti didžiuliu gaisru.



---

### **Valdydami konfliktus:**

- Veiklą apibrėžkite laike. Nėra taip blogai, jei dalyviai išsiskirsto taip ir neišsprendę situacijos, svarbu gerbti jų jausmus ir leisti jiems apmąstyti ir susidėlioti sau, kas nutiko. Reikia būtinai nustatyti terminą, kada jaunimas turi grįžti prie derybų stalo su apmąstyta situacija. Apibrėždami veiklą, kurkite saugumo jausmą ir saugią aplinką, kurioje visi supranta ir pritaria esančioms taisyklėms ar nurodymams.
- Tikėkitės visko, žinokite, kad į bet kokią Jūsų vykdomą veiklą gali kilti įvairių atsakų.
- Atidžiai klausykite (išgirskite tai, ką sako Jūsų pašnekovai, suvokite esmę ir jų jausmus), apibendrinkite ar perfrazuokite tai, ką išgirdote. Pavyzdžiui, „Mano nuomone, Jūs pasakėte, kad... Ar aš neklystu?“, interpretuokite, stenkitės pakreipti pokalbį link problemos sprendimo.
- Nekaltinkite savęs, jei Jūsų pašnekovas supyko ar nuliūdo. Tai, kaip kiekvienas dalyvis reaguoja, yra iš dalies ir Jūsų atsakomybė, tačiau taip pat ir jo atsakomybė.
- Nepriimkite visko asmeniškai. Žodiniai priekaištai ir ginčai yra jauno žmogaus jausmų, kaip jie jaučiasi patys ir ką jie mano apie vykdomą veiklą, o ne apie Jus, išraiška. Pagalvokite, kad galbūt dabar pirmą kartą jaunuoliui yra leidžiama išreikšti savo pyktį taip, kaip jis nori tai padaryti, be jokių suvaržymų ar kritikos. Jei įmanoma, stenkitės dalyvių dėmesį nukreipti link problemos, o ne link žmonių.
- Nesiūlykite išeičių. Suteikite galimybę jaunimui pačiam spręsti problemas.
- Ir, pagaliau, neleiskite peržengti ribų. Niekada neleiskite, kad Jums ar tiems, su kuriais dirbate, iškiltų pavojus. Jei pastebite, kad pamažu situacija tampa nebekontroliuojama, verčiau pasiūlykite pertrauką ar nutraukite susitikimą. Esant reikalui, kreipkitės pagalbos.